



République française
Polynésie française

Pū Ti'aauraa e Faaineineraa Tōro'a

www.cgf.pf

LES TEMPS DE TRAVAIL PARTICULIERS

Spécialités sécurité civile et sécurité publique

(Mode d'emploi FPC)

SOMMAIRE

I – Les temps de travail des services de sécurité	p. 2
A – Les paramètres à considérer	p. 2
B – Les modalités	p. 5
II – Les temps de travail des services techniques	p. 11
A – Les services techniques liés à l'enfance	p. 11
B – Les services techniques liés à l'entretien des équipements communaux	p. 12
Les références	

Version du 25 juin 2014

Rédigé en collaboration avec la direction de la défense et de la protection civile (DDPC)

Avertissements

Sont concernés par cette note :

- Les 48 communes ;
- Les groupements de communes : syndicats intercommunaux, syndicats mixtes, et communautés de communes ;
- Les établissements publics à caractère administratif relevant des communes : le centre de gestion et de formation – CGF ;
- Pour faciliter la lecture, ces différentes catégories d'employeurs seront appelés dans ce mode d'emploi « les communes » ou « le maire » ;
- Le présent mode d'emploi comporte l'essentiel des informations. Pour tous cas particuliers, veuillez prendre contact avec le CGF.

I – Les temps de travail des services de sécurité

A – Les paramètres à considérer

<p style="text-align: center;">RESPECT DU PRINCIPE DE LÉGALITÉ</p>	<p>Dans le cadre de l'élaboration des cycles de travail des agents relevant des spécialités « sécurité civile » (sapeurs-pompiers professionnels) et « sécurité publique » (policiers municipaux), les maires sont tenus de respecter les garanties statutaires sur de la durée du travail (I de l'article 6 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p>L'article 6 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012 dispose, en effet, que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La durée hebdomadaire de travail effectif, <u>heures supplémentaires comprises</u>, ne peut excéder : <ul style="list-style-type: none"> • 48 heures au cours d'une même semaine ; • 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ; • 40 heures en moyenne pour les travailleurs de nuit sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. - Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures ; - La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures ; - La durée de repos journalier ne peut être inférieure à 11 heures ; - L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures ; - Le temps de pause ne peut être inférieur à 20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif. <p>Pour l'ensemble des agents, il peut être dérogé, par arrêté motivé du maire, aux garanties énoncées ci-dessus lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient pour une période maximale de 7 jours (II de l'article 6 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p>Par ailleurs, compte tenu des missions des services d'incendie et de secours, des nécessités de services et des activités opérationnelles de chaque corps, les cycles de travail des agents appartenant à la spécialité « sécurité civile » dérogent automatiquement à la durée quotidienne maximale de travail (III de l'article 6 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012).</p>
---	---

<p>RESPECT DU PRINCIPE DE SÉCURITÉ DES AGENTS</p>	<p>Compte tenu des missions de sécurité (incendie, secours, trouble à l'ordre public, etc), les maires doivent veiller au respect du principe de continuité du service public par la mise en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De moyens matériels appropriés et suffisants ; - D'un nombre d'agents compétents en nombre suffisant (exemple : 6 à 8 agents pour armer un fourgon et 3 à 4 agents pour armer une ambulance). <p>Les principaux paramètres à prendre compte pour élaborer un cycle de travail sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statistiques sur les urgences et les interventions (à faire par commune) ; - Présence de risques particuliers (nuit, week-end, jours fériés) ; - Des moyens matériels disponibles. <p>Par ailleurs, la commune doit assurer un effectif minimum mobilisable. Ce nombre peut varier d'une commune à une autre (4 effectifs mobilisables par caserne peut être suffisant pour une petite commune mais insuffisant pour une grande commune).</p> <p>En outre il est important d'assurer un nombre équivalent d'agents mobilisables d'une garde à l'autre.</p> <p>L'effectif mobilisable s'entend comme des effectifs professionnels, (permanents ou volontaires) qui ne sont pas forcément de garde. Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'agents de garde ; - D'agents soumis à une astreinte ; - D'agents s'étant déclarés disponibles sans être d'astreinte. <p>L'élaboration d'un cycle de travail est le résultat d'une collaboration étroite entre le responsable des ressources humaines de la commune et l'agent en charge des plannings au sein des brigades et casernes.</p> <p><i><u>Nota bene</u> : selon le schéma d'analyse et de couverture des risques (SACR) les communes devraient être dotées d'un effectif mobilisable de la manière suivante :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Papeete et Punaauia : 12 hommes et 1 stationnaire ; - Pirae, Faa'a, Tairapu-Est, Uturoa et Moorea : 8 hommes et 1 stationnaire ; - Les 19 autres corps : 4 hommes et 1 stationnaire.
--	--

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

À noter que des cycles de travail bien organisés permettent d'accroître le confort et la sécurité des agents concernés, par la diminution des heures supplémentaires.

Le cycle de travail élaboré en début d'année peut toutefois être confronté à la réalité des circonstances quotidiennes. Ce cycle doit donc être réaménagé régulièrement par l'agent en charge des plannings au sein de la brigade ou de la caserne avec l'appui du service des ressources humaines.

Ces adaptations peuvent, par exemple, être motivées par les périodes de formation, de congés notamment de maladie, des absences imprévues, des nécessités de services, etc.

C'est à l'agent en charge des plannings que revient la charge de prendre en compte ces situations en aménageant l'emploi du temps des agents sans toutefois perdre de vue le cycle de travail défini avec le service des ressources humaines. Néanmoins, ces aménagements ne conduisent pas nécessairement à un décompte en heure supplémentaire.

Exemple :

- Dans une équipe de 4 sapeurs-pompiers, un agent, pour convenances personnelles ou pour raisons de santé ou parce qu'il est en formation, souhaite être remplacé par un collègue sur une de ses gardes;
- Cet agent fait appel à un collègue pour le remplacer ;
- l'agent en charge des plannings devra procéder à un aménagement des horaires des deux agents pour correspondre au temps de travail défini en amont avec le responsable des ressources humaines. Il n'y a donc pas d'heures supplémentaires.

Nota bene : Les sapeurs-pompiers professionnels peuvent devoir effectuer plus de 39 heures par semaines en temps de présence.

Dans ce cas les heures supplémentaires ne sont décomptées qu'au-delà du temps de présence hebdomadaire (exemple : si le temps de présence hebdomadaire du sapeur-pompier est de 42 heures, le décompte des heures supplémentaires débute à partir de la 43^{ème} heure et non à partir de la 40^{ème} heure).

Attention : la durée maximale hebdomadaire de 48 heures comprend les heures supplémentaires.

<p>LES HEURES À RATTRAPER</p>	<p>Il est utile d'avoir un planning annuel de garde conduisant à un nombre d'heure annuel inférieur à celui effectué par un agent employé à temps complet (soit 1 755 heures).</p> <p>Cette marge entre le temps complet annuel et le temps de service défini permet, en effet, de pallier aux absences imprévues de certains agents (exemple : congés maladies, autorisations spéciales d'absence, etc).</p> <p>Ces heures à récupérer permettent également aux agents de suivre des formations dont les durées sont supérieures à 8 heures, d'assister à des réunions de travail, des services hors rang,... (alinéa 4 du II de l'article 2 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p>La répartition ou la capitalisation des heures à récupérer doit se faire en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'une durée moyenne annuelle du besoin en formation ; - D'une durée annuelle moyenne des absences imprévues (exemple : congés maladies, autorisation spéciale d'absence).
--------------------------------------	--

B – Les modalités

1 – Les sapeurs-pompiers professionnels

<p>LES TEMPS DE TRAVAIL PARTICULIERS (II de l'article 2 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012)</p>	<p>Le temps de travail effectif des sapeurs-pompiers professionnels comprend également :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le temps passé en intervention ; - Les périodes de garde consacrées : <ul style="list-style-type: none"> • Au rassemblement qui intègre les temps d'habillage et de déshabillage des tenues réglementaires ; • À la tenue des registres ; • À l'entraînement physique, • Au maintien des acquis professionnels ; • À des manœuvres de la garde ; • À l'entretien des locaux, des matériels et des agrés ; • À des tâches administratives et techniques ; • Aux pauses destinées à la prise de repas. - Le service hors rang ; - Les périodes consacrées aux actions de formations dont les durées sont supérieures à 8 heures ; - Les services de sécurité et de représentation.
---	--

<p style="text-align: center;">LE TEMPS DE PRÉSENCE (alinéa 1^{er} du III de l'article 6 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012)</p>	<p>Un temps de présence supérieur à la durée quotidienne normale de travail est fixée par délibération, après avis du comité technique paritaire lorsqu'il existe, pour les sapeurs-pompiers professionnels soit à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 12 heures ; - 24 heures consécutives. <p>Ce temps de présence est fixé compte tenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des missions des services d'incendie et de secours ; - Des nécessités de service et des activités opérationnelles de chaque corps. <p>Ce temps de présence est suivi obligatoirement d'une période de repos d'une durée au moins égale.</p> <p>Ce temps de présence est considéré comme du temps de travail effectif :</p> <p><i>« Le temps de travail effectif s'entend comme la période pendant laquelle les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (article 1^{er} de l'arrêté n° 1085 DIPAC)</i></p> <p><i>Nota bene : le temps de présence doit être pris en compte intégralement pour apprécier le respect ou non des garanties légales liées à la durée du travail et notamment de la durée hebdomadaire maximale de 48 heures (Cass.soc. n° 06-45469, 26 mars 2008 et CE, n° 311311,06 mars 2009, fédération des finances CFDT)</i></p>
<p style="text-align: center;">LE TEMPS D'ÉQUIVALENCE (alinéa 3 du III de l'article 6 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012)</p>	<p>Le temps d'équivalence correspond au temps de travail réellement effectué par un sapeur-pompier professionnel (III de l'article 6 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p>Ce temps d'équivalence sert de référence pour la détermination du traitement indiciaire correspondant à un temps complet.</p> <p>Ainsi, seul ce temps d'équivalence est rémunéré en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu (indice brut afférent à l'échelon × valeur du point d'indice).</p> <p>Il ne peut pas être appliqué à l'égard des agents employés à temps non complet.</p> <p>Il correspond à la réalité de l'activité d'une caserne. Il est fixé entre (III de l'article 6 de l'arrêté n° 1085 DIPAC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 et 9 heures pour 12 heures de présence comprenant des horaires de nuit (c'est-à-dire entre 22 heures et 5 heures ou pour 7 heures minimum de présence continue comprise entre 20 heures et 5 heures) ; - 16 et 18 heures pour 24 heures de présence.

<p align="center">LE TEMPS D'ÉQUIVALENCE (alinéa 3 du III de l'article 6 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012)</p>	<p>La nuit correspond souvent à une période d'inaction comprenant des permanences avec des repos et de possibles interventions alors que la journée, l'activité est réelle, permanente et répartie entre sports, exercices, maintenance des matériels, formations, etc.</p> <p>Pour cette raison, le temps de présence de jour correspond au temps d'équivalence.</p>
<p align="center">L'ÉLABORATION D'UN CYCLE DE TRAVAIL</p>	<p>Il appartient à chaque commune de délibérer sur un cycle de travail de sapeur-pompier professionnel adapté (voir modèle de délibération en annexe).</p> <p>Le cycle de travail retenu pour l'année pour les sapeurs-pompiers est prévisionnel.</p> <p>Par contre, le planning réel est adapté en fonction des contraintes de service chaque mois.</p> <p>La délibération sur le temps de travail doit prévoir l'ensemble des possibilités ouvertes pour l'emploi des sapeurs-pompiers. En effet, les sapeurs-pompiers exerçant des gardes peuvent être amenés selon les circonstances à travailler dans un régime de garde de 24h ou de 12h et ponctuellement dans un régime administratif de 8h notamment pour participer à des missions de prévision ou de maintenance opérationnelle (entretien des matériels, manœuvre...) lors de formation ou en cas d'incapacité physique ou médicale partielle.</p> <p>Certains sapeurs-pompiers comme le chef de centre ou d'autres agents doivent exercer un travail à la semaine dit hors rang : 8h à 10h par jour.</p> <p><i>Nota bene</i> : Il n'existe donc pas de cycle de travail de sapeur-pompier professionnel unique et identique pour toutes les communes.</p>
<p align="center">LES PARAMÈTRES À PRENDRE EN COMPTE</p>	<p>Toutes les communes doivent établir leurs cycles de travail en appliquant une méthode adaptée. Cette méthode permet de voir au cas par cas par différentes simulations de cycles en se rapprochant de celui qui serait le plus adapté à leurs situations.</p> <p>Pour l'élaboration du cycle de travail, les communes doivent prendre en compte différents éléments (voir exemple en annexe) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de sapeurs-pompiers professionnels en activité ; - La conformité du cycle aux garanties statutaires du temps de travail (exemple : maximum 48 heures par semaines) ; - Le temps consacré aux actions de formation professionnelle dont les durées sont supérieures à 8 heures et également pour des événements imprévus tels que les congés maladies) ;

<p>LES PARAMÈTRES À PRENDRE EN COMPTE</p>	<p>Pas moins de 4 sapeurs-pompiers mobilisables par équipe sont nécessaires : par mesure de sécurité, il est important de déterminer un nombre minimum et régulier de sapeur-pompiers par équipe. Ce minimum peut varier d'une commune à une autre en fonction de sa situation.</p>
<p>LES CONGÉS ANNUELS</p>	<p>La durée totale du congé annuel des sapeurs-pompiers professionnels est égale à 5 fois la moyenne des obligations hebdomadaires de services effectués à l'intérieur de leurs cycles de travail (article 2 alinéa 1^{er} de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p>Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts qui s'entend comme des jours complets réellement travaillés (article 2 alinéa 1^{er} de l'arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p>Un jour férié normalement travaillé inclus dans une période de congé est pris en compte dans la durée du congé annuel (article 2 de l'arrêté n° 252 DIPAC du 26 février 2013).</p> <p>Étant donné qu'un jour effectivement ouvert s'entend comme une journée de travail dont l'amplitude maximale est fixée à 12 heures, chaque jour effectivement ouvert équivaut donc à un service de 12 heures (I de l'article 6 de l'arrêté n° 1085 du 5 juillet 2012).</p> <p><u>Exemple</u> : une journée de présence de 24 heures équivaut à 2 jours effectivement ouverts de congés annuels.</p> <p>Les communes peuvent, sans en avoir l'obligation, opter pour un décompte en heure des congés annuels qu'il faut apprécier en temps d'équivalence.</p> <p>Ainsi, cela revient à appliquer, sur la base de la durée légale des 39 heures par semaine, la formule suivante :</p> <p>5×39 (obligations hebdomadaires) = 195 heures de congés annuels.</p> <p>Dans ce cadre, tout sapeur-pompier professionnel désirant prendre des heures de congés annuels est libre de le faire dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la limite d'une demi-journée effectivement ouverte (1 demi-journée équivaut à la moitié du temps d'équivalence) ; - le respect des nécessités de services avec l'accord de son autorité hiérarchique. <p><u>Exemple</u> : Un agent prend ses congés annuels durant une semaine au cours de laquelle son temps de travail est organisé de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 gardes de 12 heures en journée (12 heures de temps d'équivalence) ; - 2 gardes de 12 heures en nuit (8 heures de temps d'équivalence).

<p>LES CONGÉS ANNUELS</p>	<p>Le décompte se fait donc comme suit : $12 + 12 + 8 + 8 = 40$ heures sur ses 195 heures de congés annuels. Il lui reste 155 heures à prendre.</p> <p>Au final, tout agent communal, y compris un sapeur-pompier, a le droit à 5 semaines de congés annuels qui une fois convertis correspondent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 jours de congés annuels (5 semaines×5 jours); - 195 heures de congés annuels (7,8 heures×25 jours) ; - 5 semaines de congés annuels = 14 services de congés annuels pour un cycle 12/48.
<p>LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE</p>	<p>La durée des autorisations spéciales d'absence (ASA) s'apprécie en nombre de jours effectivement ouvrés.</p> <p>Elle est calculée au <i>prorata</i> des jours accordés pour un événement familial à un agent quelconque travaillant dans un cycle hebdomadaire de travail.</p> <p>Le résultat de ce calcul proratisé est le suivant :</p> $Z = X \times Y \div 25.$ <p>X = nombre de jours d'ASA statutaire Y = nombre de jours effectivement ouvrés de congés annuels correspondant au cycle de travail des sapeurs-pompiers professionnels concernés Z = nombre de jours effectivement ouvrés d'ASA correspondant au cycle du travail des sapeurs-pompiers professionnels concernés 25 = nombre de jours ouvrés de congés annuels pour des cycles hebdomadaires de travail.</p> <p><u>Exemple</u> : ASA (converti en services) du sapeur pompiers pour son mariage = $5 \times 14 \div 25 = 2,8$ arrondi à 3 services.</p>

2 – Les policiers municipaux

<p>LES MISSIONS</p>	<p>Les fonctionnaires du cadre d'emplois "application" appartenant à la spécialité "sécurité publique" exécutent, sous l'autorité du maire ou du président de l'établissement public de coopération intercommunale, les missions de police administrative et judiciaire relevant de sa compétence en matière de prévention et de surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publique (V de l'article 3 de l'arrêté n° 1118 DIPAC du 5 juillet 2012).</p>
<p>RESPECT DE LA CONTINUITÉ DU SERVICE PUBLIC</p>	<p>La commune doit délibérer sur temps de travail des policiers municipaux en respectant les garanties liées à la durée du travail (I de l'article 6 de l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p>À la différence des sapeurs-pompiers professionnels, le temps de travail ne doit pas déroger à la durée quotidienne maximale de 10 heures par jour. Par ailleurs, ils ne sont pas soumis au régime du temps d'équivalence.</p> <p>L'organisation du temps de travail des policiers municipaux, doit également tenir compte de l'article L512-6 du code de la sécurité intérieure. Cet article indique, en effet, qu'à défaut de convention coordonnant les interventions de la police municipale et des forces de sécurité de l'Etat, « [...] <i>les missions de police municipale ne peuvent s'exercer qu'entre 6 heures et 23 heures, à l'exception des gardes statiques des bâtiments communaux et de la surveillance des cérémonies, fêtes et réjouissances organisées par la commune ou par l'établissement public de coopération intercommunale</i> ».</p> <p>Les communes n'ayant pas signé une convention de coordination avec l'État, organise donc le temps de travail des policiers municipaux en respectant les bornes (06h00 à 23h00) sans être l'obligées de couvrir l'amplitude horaire en question.</p> <p>En revanche, il est conseillé d'élaborer un cycle de travail par garde, si, suite à la signature d'une telle convention, la commune prend la décision de mobiliser son service de police municipale de jours comme de nuits.</p> <p>Au-delà de ces considérations, les paramètres à prendre en compte sont identiques à ceux des sapeurs-pompiers professionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'habitants ; - Superficie de la commune ; - Statistiques sur les urgences et les interventions (à faire par commune) ; - Présence de risques particuliers (week-end, jours fériés).

LE CALCUL DES CONGÉS ANNUELS	<p>Pour le calcul des congés annuels des policiers municipaux, il suffit de revenir à la formule réglementaire qui dispose que tout agent communal a droit à 5 fois ses obligations hebdomadaires de services.</p> <p>Ainsi, comme tout agent communal, il convient de multiplier par 5, soit le nombre d'heures effectuées à la semaine, soit le nombre moyen de services effectués à la semaine.</p> <p>Au final, tout agent communal, y compris les policiers municipaux, a droit à 5 semaines de congés annuels et la durée d'un congé ne peut être inférieure à une demi-journée.</p>
---	--

II – Les temps de travail des services techniques

A – Les services techniques liés à l'enfance

LES MISSIONS	<p>Certains agents relevant de la spécialité « technique » peuvent être chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène de très jeunes enfants, ainsi que pour la préparation et la propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Ils peuvent également être chargés de la surveillance de très jeunes enfants dans les cantines.</p>
RESPECT DU PRINCIPE DE MUTABILITÉ	<p>Les missions spécifiques à ces fonctions nécessitent l'établissement d'un cycle de travail adapté au rythme scolaire. L'acte d'engagement doit en faire mention.</p> <p>Le temps de travail de l'agent devrait suivre celui des enfants scolarisés.</p> <p>L'organisation du temps de travail par cycle permet une rémunération mensuelle régulière.</p>
LES CONGÉS ANNUELS	<p>Les congés annuels de ces agents se confondent avec les vacances scolaires des enfants.</p>

B – Les services techniques liés à l'entretien des équipements communaux

<p>LES MISSIONS</p>	<p>Les agents de la spécialité « technique » exercent notamment leurs fonctions dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, des infrastructures, de la voirie et des réseaux divers.</p>
<p>RESPECT DU PRINCIPE DE SÉCURITÉ</p>	<p>Les contraintes liées à l'entretien des réseaux communaux, par exemple, peuvent nécessiter l'élaboration de cycles de travail adaptés à ces missions.</p> <p>Il est alors possible de combiner cycle de temps de travail, permanences et astreintes.</p> <p>À l'intérieur du cycle de travail seront donc à prendre en compte des temps d'astreintes pouvant conduire à des interventions considérées dès lors comme du temps de travail effectif. Il en est de même pour les permanences imposées par le maire le samedi, le dimanche ou les jours fériés (article 1^{er} et 2 de l'arrêté n° 1095 DIPAC du 5 juillet 2012).</p> <p><i>Nota bene</i> : conformément à l'article 4 de l'arrêté n° 1095 DIPAC du 5 juillet 2012 le maire « peut instaurer des astreintes ou des permanences [...] pour surveiller les réseaux publics [...] ».</p>
<p>LES CONGÉS ANNUELS</p>	<p>Les congés annuels des agents occupant un emploi à temps complet et appartenant à la spécialité « technique » sont les mêmes que ceux des autres agents appartenant à une autre spécialité, soit 5 fois leurs obligations hebdomadaires de services calculés de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - En jours ouvrés = 5 × 5 = 25 jours ouvrés = 5 semaines de congés annuels.

Les références

<p>LES TEXTES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012 ; - Arrêté n° 1095 DIPAC du 5 juillet 2012 ; - Arrêté n° 1096 DIPAC du 5 juillet 2012 ; - Arrêté n° 1118 DIPAC du 5 juillet 2012 ; - Arrêté n° 252 DIPAC du 26 février 2013.
<p>LA JURISPRUDENCE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cass., soc., n° 06-45469, 26 mars 2008 ; - CE, n° 311311,06 mars 2009, fédération des finances CFDT.
<p>POUR EN SAVOIR PLUS</p>	<p>L'établissement : Centre de gestion et de formation</p> <p>Le juriste : M. Christophe VALADIER</p> <p>Le téléphone : 54 78 25 ou 54 78 10</p> <p>Le courriel : christophe.valadier@cgf.pf</p>

ANNEXE

MODÈLE DE DÉLIBÉRATION FIXANT UN CYCLE DE TRAVAIL POUR LES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS RELEVANT DE LA SPÉCIALITÉ « SÉCURITÉ CIVILE »

COMMUNE DE

DÉLIBÉRATION FIXANT UN CYCLE DE TRAVAIL POUR LES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS RELEVANT DE LA SPÉCIALITÉ « SÉCURITÉ CIVILE » DE LA COMMUNE

Le Conseil municipal de la Commune de, réuni le

Après en avoir délibéré, fixe le cycle de travail ;

VU l'ordonnance n° 2005-10 du 4 janvier 2005 modifiée portant statut général des fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs ;

VU le décret n° 2011-1040 du 29 août 2011 fixant les règles communes applicables aux fonctionnaires des communes et des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que de leurs établissements publics administratifs notamment son article 33 ;

VU l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique des communes, des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que dans leurs établissements publics administratifs notamment son article 8 ;

VU l'arrêté n°1095 DIPAC du 5 juillet 2012 relatif aux astreintes et aux permanences dans la fonction publique des communes, des groupements de communes de la Polynésie française ainsi que dans leurs établissements publics administratifs ;

VU l'avis du comité technique paritaire (lorsqu'il existe : actuellement, étant impossible de créer un CTP, il est possible de prendre une telle délibération sans autre formalité).

- DÉCIDE -

(Le contenu de cette délibération constitue un exemple)

Article 1^{er} : La durée hebdomadaire de travail effectif de référence d'un agent relevant de la spécialité « sécurité civile » et occupant un emploi à temps complet est fixée à trente-neuf (39) heures. Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif ne pouvant être inférieure à mille sept cent cinquante-cinq (1755) heures :

- Durée du cycle :
- Bornes quotidiennes : Temps de présence : (Temps d'équivalence :) ;
 - Lundi : heure à heure ;
 - Mardi :heure àheure ;

- Mercredi : ... heure àheure ;
 - Jeudi :heure à heure ;
 - Vendredi : ... heure à heure ;
 - Samedi :heure àheure ;
 - Dimanche : ... heure à heure.
- Bornes hebdomadaires : lundi à dimanche ;
 - Modalités de repos hebdomadaire : 35 heures minimum par semaines dont un temps de présence suivi obligatoirement d'une période de repos d'une durée au moins égale ;
 - Modalités de pauses quotidiennes : 40 minutes minimum de temps de pause pour un temps de présence de 12 heures *ou* 80 minutes minimum de temps de pause pour un temps de présence de 24 heures.

Article 2 : - Peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires, en raison des nécessités de service et à la demande du supérieur hiérarchique, les agents titulaires et non titulaires suivants :

- Relevant des cadres d'emplois suivants (**le contenu du tableau constitue un exemple**) :

Cadres d'emplois	Grades
A – Conception et encadrement	Conseiller principal Conseiller qualifié Conseiller
B – Maîtrise	Technicien principal Technicien de classe exceptionnelle Technicien
C - Application	Adjoint principal Adjoint de classe exceptionnelle Adjoint
D - Exécution	Agent principal Agent qualifié Agent

- Employés dans les services suivants :
 -
 -
- Exerçant les missions suivantes :
 -
 -

Article 3 : - Peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires, en raison des nécessités de service et à la demande du supérieur hiérarchique, les agents titulaires et non titulaires employés à

temps non complet suivants :

- Relevant des cadres d'emplois suivants (le contenu du tableau constitue un exemple) :

Cadres d'emplois	Grades
A – Conception et encadrement	Conseiller principal Conseiller qualifié Conseiller
B – Maîtrise	Technicien principal Technicien de classe exceptionnelle Technicien
C - Application	Adjoint principal Adjoint de classe exceptionnelle Adjoint
D - Exécution	Agent principal Agent qualifié Agent

- Employés dans les services suivants :

-
-

- Exerçant les missions suivantes :

-
-

Article 4 : - Peuvent être amenés à effectuer plus de vingt-cinq (25) heures supplémentaires par mois, en raison de la nature de leurs fonctions et à la demande du supérieur hiérarchique, les agents de la commune suivants :

- Relevant des cadres d'emplois suivants (le contenu du tableau constitue un exemple) :

Cadres d'emplois	Grades
A – Conception et encadrement	Conseiller principal Conseiller qualifié Conseiller
B – Maîtrise	Technicien principal Technicien de classe exceptionnelle Technicien
C - Application	Adjoint principal Adjoint de classe exceptionnelle Adjoint
D - Exécution	Agent principal Agent qualifié Agent

- Employés dans les services suivants :

-
-

- Exerçant les missions suivantes :

-
-

Article 5 : - Les heures supplémentaires réalisées par les agents de la commune seront : (choix à prendre dans cette délibération)

- rémunérées par les indemnités pour heures supplémentaires selon les coefficients multiplicateurs déterminés par l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012 ;
- ou*
- compensées par un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail supplémentaire effectué.

Article 6 : - Les heures complémentaires réalisées par les agents de la commune seront compensées par un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail complémentaire effectué.

Article 7 : - La durée du repos compensateur est majorée pour les heures supplémentaires et les heures complémentaires effectuées de nuit, le dimanche et les jours fériés selon les coefficients multiplicateurs déterminés par l'arrêté n° 1085 DIPAC du 5 juillet 2012.

Article 8 : - Les agents peuvent être amenés à effectuer des périodes d'astreintes et des permanences pour effectuer des travaux au service de la commune à la demande du supérieur hiérarchique.

Article 9 : - Les cas justifiant le recours à une période d'astreinte ou à une permanence sont déterminés par l'arrêté n° 1095 DIPAC du 5 juillet 2012.

Article 10 : - Le maire peut, lorsque des circonstances particulières le justifient, déterminer des cas supplémentaires dans lesquels il est possible de recourir à des périodes d'astreintes ou à des permanences.

Article 11 : - La période d'astreinte réalisée par les agents de la commune est rémunérée par une indemnité d'astreinte et une indemnité horaire d'intervention selon les taux fixés par l'arrêté n° 1095 DIPAC du 5 juillet 2012.

Article 12 : - La permanence réalisée par les agents de la commune est rémunérée par une indemnité de permanence selon les taux fixés par l'arrêté n° 1095 DIPAC du 5 juillet 2012.

Article 13 : - La présente délibération est transmise au Haut-Commissaire de la République en Polynésie française.

Fait à, le
Le Maire,

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- Informe que conformément aux dispositions des articles R 421-1 et R 421-6 du code de justice administrative, le tribunal administratif de la Polynésie française peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération dans un délai de trois mois à compter de la date de sa publication.

MODÈLE DE CYCLE DE TRAVAIL D'UN SAPEUR-POMPIER PROFESSIONNEL DE TROIS SEMAINES EN 12/48

(ce cycle de travail de 5 semaines en 12/48 est un exemple adapté à la situation d'une commune car les objectifs sont atteints.

Il est légal et engendre 27 heures à récupérer par cycle)

Cycle 12 / 48		COMMUNE DE 20 SPP											
Nbre	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Heures		Services			
1	12		12			12		36		3			
2	12			12			12	36		3			
3		12		12			12	36		3			
4		12			12		12	36		3			
5			12			12		24		2			
Total de la durée moyenne du travail/services dans le cycle								33,60		2,80			
RÉPONSES		OBJECTIFS					Total		168		14,00		
1 - Ok		1 - Légalité					Arrondi de 0,5 à 0,5		14				
2 - 0 H.S.. Ok		2 - Pas d'heures supplémentaires (H.S.)					H.S.		0				
3 - 4/éq. Ok.		3 - Pas moins de 4 SPP par équipes					H.R.		27				
4 - 27 H.R.. Ok		4 - Pas trop d'heures à récupérer (H.R.)					A.S.A naissance		1,68				
5 - 14 services		5 - Calcul des congés annuels des SPP en service					A.S.A. mariage		2,8				
6 - 2 services/décès		6 - Calcul des autorisations spéciales d'absence (A.S.A.)					A.S.A décès		1,68				
Références congés													
25 jours/congés		5 semaines de congés annuels							Temps de présence		12		
14 services		5 semaines de congés annuels							Temps d'équivalence		7		

